

## MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Nuryanti

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru-Pekanbaru 28295

### ABSTRAKSI

*Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, karena pengetahuan tentang motivasi baik yang bersifat teoritis maupun praktis penting dikedepankan. Motivasi memang perlu dipahami oleh para profesional dan wirausahawan, mengingat mereka sering dihadapkan pada orang-orang dalam aktivitas sehari-harinya, dimana aktivitas dengan orang-orang ini dapat mempengaruhi gerak langkah kesuksesannya.*

*Kepuasan kerja dan motivasi memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seorang karyawan, dimana karyawan dengan motivasi yang tinggi dan kepuasan yang tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan, atas kontribusi yang tinggi, maka perusahaan akan memiliki outcomes yang tinggi, dan dengan outcomes yang tinggi, maka perusahaan dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang banyak pada diri karyawan.*

**Kata Kunci :** *Motivasi, Kepuasan Kerja, Karyawan.*

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja / karyawan yang profesional/ kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitas secara maksimal. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja / karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumberdaya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Para karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi serta dapat diandalkan tersebut diharapkan dapat mempunyai tujuan utama dari suatu perusahaan yaitu mencari laba yang optimal, akan tetapi semuanya itu akan tercapai apabila dalam perusahaan tersebut terdapat peranan karyawan seperti yang diharapkan, oleh karena itu manajemen sebuah perusahaan harus memperhatikan hal-hal agar karyawan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mereka bisa

merasa puas karena apa yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka berikan pada perusahaan.

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan harus terjalin sebuah kerjasama yang solid antara manajemen dengan seluruh karyawan dan elemen perusahaan. Kinerja yang diperlihatkan karyawan akan menentukan nasib perusahaan dimasa yang akan datang. Untuk mengerakkan karyawan, perusahaan harus dapat memotivasi karyawan agar melaksanakan pekerjaan sesuai target yang dibebankan perusahaan.

Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja (Ishak & Hendri, 2004). Dalam perusahaan motivasi karyawan dapat diciptakan dengan memulakan peran yang disukai, pengakuan dari penghargaan atas kemampuan atau prestasi yang diperlihatkan karyawan kepada perusahaan, pengakuan prestasi karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang mengerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan. Menurut Winardi (2002) motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai dorongan, keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan berpartisipasi aktif baik waktu maupun biaya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Pendapat lain mengenai motivasi dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) yang mendefinisikan motivasi adalah sebagai berikut :

*" Motivasi sebagai suatu sikap ( attitude ) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya, mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra ) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah "*.

## TUJUAN MOTIVASI KERJA

Motivasi bertujuan untuk mendorong dan memberikan semangat bagi seorang pegawai untuk dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan penuh semangat. Menurut Hasibuan (2004), menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi oleh pimpinan adalah mendorong disiplin dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kre mengetahuivitas dan partisipasi pegawai dan mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai.

Ciri-ciri pegawai yang mempunyai motivasi tinggi, untuk mengetahui motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya dapat dilihat

dari ciri-ciri tingkah lakunya dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Mecleland dalam Mangkunegara ( 2004 ) ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya adalah memiliki tanggung jawab dan berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realitis dan rencana kerja, memanfaatkan umpan balik serta mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan karena jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Mantoyo, 2000).

### **METODE ANALISIS**

Pendekatan yang digunakan dalam tulisan ini akan mengacu pada teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teori manajemen umum dengan berfokus pada teori motivasi dan kepuasan kerja. Untuk itu akan dikemukakan beberapa pendapat dari para pakar sumber daya manusia dan manajemen yang menjelaskan mengenai teori motivasi, kepuasan kerja dan pengaruh hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Indikator Motivasi Kerja**

menurut Robert (2002) seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut :

1. Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil insiatif dan mempunyai perasaan serta komitmen yang tinggi
2. Terus bekerja secara produktif pada satu tugas sampai selesai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat pekerjaan.
3. Mempunyai kemampuan keras untuk bekerja
4. Bekerja dengan atau tanpa pengawasan
5. Suka tantangan, ingin menguji kemampuan, menyukai pencarian intelektual.
6. Berorientasi pada sasaran atau hasil kerja
7. Selalu tepat waktu dan ingin menjalankan kedisiplinan.
8. Memberi adil yang lebih dari yang diharapkan.

Sedangkan menurut Handoko (2002) adapun karakteristik motivasi kerja yaitu :

- a. Memacu perilaku orang atau organisasi lainnya, ada suatu tenaga dalam individu, ada dorongan yang membuat orang berperilaku tertentu
- b. Mengarahkan perilaku yang timbul oleh motivasi selalu berorientasi pada tujuan
- c. Perilaku yang ditimbulkan dijaga kekuatan dan ditingkatkan.

Faktor faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (Chiselle dan Brown) (2001)

- a. Kedudukan dan Pangkat jabatan
- b. Masalah umur
- c. Jaminan finansial dan jaminan sosial.
- d. Mutu pengawasan.

Sedangkan menurut Anthony dalam Anoraga ( 2001 ) faktor-faktor Internal yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Kita harus menyukai pekerjaan kita.
2. Kita harus berorientasi mencapai prestasi setinggi mungkin.
3. Kita harus mempunyai sikap positif dalam menghadapi kesulitan.

Umar (2008) mengemukakan bahwa dimensi kepuasan kerja dapat diukur dengan mengacu kepada DIJ ( job descriptive index) yang menurut indeks ini, kepuasan kerja karyawan dibangun atas dasar 5 dimensi yaitu :

1. Pembayaran , seperti gaji, upah, dan insentif.
2. Sifat pekerjaan itu sendiri.
3. Program promosi karier dalam jabatan.
4. Supervisi .
5. Hubungan dengan rekan sekerja.

Anoraga (2001) kepuasan kerja pada dasarnya *Security Feeling* (Rasa aman) dan mempunyai segi-segi :

- a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b. Segi sosial psikologi :
  1. Kesempatan untuk maju
  2. Kesempatan untuk mendapatkan penghargaan
  3. Berhubungan dengan masalah pengawasan
  4. Berhubungan dengan pergaulan antar karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasannya

Karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka disebabkan oleh (Colquitt et.al, 2009)

1. *Pay Satisfaction*, karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima.
2. *Promotion Satisfaction*, karyawan merasa puas atas promosi yang diberikan organisasi

3. *Supervision Satisfaction*, karyawan merasa senang dengan atasan yang pintar, memberi perhatian atau atasan yang bisa komunikasi yang baik.
  4. *Cawrsker Satisfaction*, perasaan puas karyawan timbul yang disebabkan suasana dan kerabat kerja yang menyenangkan
- Satisfaction with the work it self*, karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HUBUNGAN MOTIVASI dan KEPUASAN KERJA

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi rohaniah yang menyenangkan yang mendalam pada diri karyawan untuk bekerja dengan giat dan konsekuan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi indentik dengan kepuasan kerja, akan tercapai pada sikap dan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, jika seorang merasa puas terhadap pekerjaannya mereka ini akan bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya yang diberikan pada karyawan tersebut. Seperti yang telah dikemukakan oleh bekerja ahli, ada beberapa hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja, diantaranya :

Gibson, Ivanveich, Donnely (2002):

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, jadi kepuasan kerja bisa didorong oleh aspek-aspek seperti gaji, penghargaan dan rekan kerja.

Hubungan motivasi dan kepuasan kerja dapat dilihat dari teori kepuasan herzbeg yang mengemukakan dua faktor tentang motivasi yaitu faktor yang membuat orang merasa puas dan faktor yang membuat orang merasa tidak puas.

1. Faktor yang membuat orang merasa puas.  
Adanya kondisi instrinsik yang mampu mengerakkan motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, faktor instrinsik meliputi : prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognetive*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), kemungkinan berkembang (*the possibility growth*).
2. Faktor yang membuat orang merasa tidak puas  
Ada beberapa kondisi pekerjaan (kondisi ekstrinsik) yang dapat dapat menimbulkan ketidak puasan jika kondisi pekerjaan ini tidak ada. Faktor ekstrinsik meliputi : gaji, jaminan kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas hubungan antar pribadi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan.

*Equity theory* yang dikemukakan oleh J. Stacy Adam. Teori ini menyatakan bahwa manusia terdorong untuk *menghilangkan* kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima, teori keadilan termasuk *Comparison* dari *Ratio* antara input – outcomes.

Ada 4 ukuran penting dalam teori ini yaitu :

1. Orang (*person*), yaitu individu yang merasa diperlakukan dengan adil atau tidak adil
2. Perbandingan orang lain (*Comparison Other*), yaitu sikap kelompok atau orang yang dijadikan sebagai pembandingan ratio masukan atau perolehan.
3. Masukan (*input*), karakteristik individu yang dibawa masuk oleh digunakan seseorang kedalam organisasi atau pekerjaan yang dapat dicari (keterampilan, penggambaran).
4. Perolehan (*outcomes*), yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaan (gaji, tunjangan, penghargaan).

Memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi karyawan melalui kebutuhan-kebutuhannya yang belum terpenuhi. Strong (2003) mengklasifikasikan kebutuhan-kebutuhan tertentu dari manusia sebagai berikut :

- Kebutuhan eksistensi- kebutuhan untuk terus hidup dan memuaskan tuntutan-tuntutan fisik (makanan, minuman, tempat perlindungan, dll).
- Kebutuhan sosial- kebutuhan hubungan pertemanan dengan orang lain.
- Kebutuhan pencapaian – kebutuhan untuk merasakan adanya prestasi atas apa yang telah dilakukan.
- Kebutuhan pengakuan – kebutuhan untuk diakui atas apa yang telah dicapai seseorang.
- Kebutuhan pertumbuhan - kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas dan potensi seseorang dan menjadi yakin akan kapabilitas untuk melakukan sesuatu.
- Kebutuhan kekuasaan – kebutuhan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain.

### Kepuasan Kerja dan Motivasi

Kepuasan kerja dan motivasi sering digunakan secara bersamaan. Motivasi dan kepuasan kerja sebenarnya dapat dibedakan. Pengertian kepuasan kerja dapat dijelaskan secara ringkas bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Handiko, 1987: Asa'ad, 1987). Kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif pekerja atas segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja perlu dipantau dampaknya dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan, misalnya (Umar, 2004):

1. Kepuasan kerja dengan produktivitas
2. Kepuasan kerja dengan turnover
3. Kepuasan kerja dengan absensi
4. Kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan kesehatan fisik – mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja.

### KAITAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI

Kepuasan kerja dan motivasi merupakan dua hal berbeda yang dipaparkan secara beriringan atau bergantian. Kepuasan kerja pada seorang pegawai mungkin mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan. Di sisi lain, pegawai yang termotivasi adalah pegawai yang perilakunya senantiasa bersesuaian dengan sasaran dan tujuan-tujuan organisasi. Dalam kondisi ini hambatan dan kesulitan-kesulitan yang 'kecil' tidak mudah mengganggu aktivitas pekerjaannya.

Kepuasan kerja dan motivasi memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seorang pekerja. Hubungan tersebut dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut (Gomes, 1995) :

		KEPUASAN KERJA	
		Tinggi	Rendah
M O T I V A S I	Tinggi	I. Nilai positif bagi organisasi dan bagi pegawai	III. Nilai positif bagi organisasi dan negatif bagi pegawai
	Rendah	II. Nilai negatif bagi organisasi dan positif bagi pegawai	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi pegawai

**Gambar 1 : Kaitan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja**

Kuadran pertama menunjukkan keadaan yang ideal, dimana pegawai dengan motivasi dan kepuasan yang tinggi akan memberikan nilai positif baik terhadap individu pegawai maupun terhadap organisasi. Pegawai dengan motivasi dan kepuasan tinggi tentunya akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang tinggi, maka organisasi akan memiliki outcomes yang tinggi, dan dengan outcomes yang tinggi, maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai.

Kuadran kedua menunjukkan keadaan dimana pegawai motivasinya tinggi tetapi tidak puas terhadap pekerjaannya. Apabila hal ini dibiarkan, dalam jangka panjang dapat menimbulkan protes terhadap perusahaan atau pegawai memilih berpindah pekerjaan.

Kuadran ketiga menunjukkan keadaan dimana pegawai tidak termotivasi oleh segala kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila ini

dibiarkan dalam jangka panjang dapat menimbulkan keadaan kontraproduktif bagi perusahaan, dan bukan tidak mungkin perusahaan sulit berkembang atau bahkan mengalami krisis atau kebangkrutan.

Kuadran keempat menunjukkan keadaan yang paling buruk, dimana pegawai dengan motivasi dan kepuasan yang rendah akan memberikan nilai yang negatif baik terhadap individu pegawai maupun terhadap organisasi. Pegawai dengan motivasi dan kepuasan rendah tentunya akan memberikan kontribusi rendah terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang rendah, maka organisasi akan memiliki outcomes yang sangat kecil, dan dengan outcomes yang sangat kecil, maka organisasi tidak akan dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan

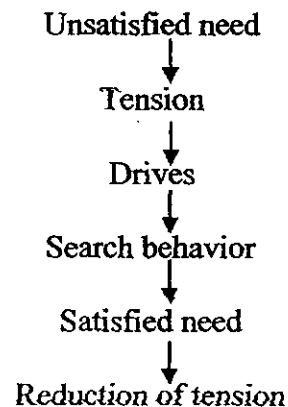
Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni: 1). Kemungkinan untuk berkembang, 2). Jenis pekerjaan dan 3). apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan tentang standar keberhasilan, output yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan (Rivai, Veithzal (2005).

Sementara itu menurut Stephen Robins, motivasi adalah *The willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the efforts ability to satisfy some individual need*. Motivasi dapat disimpulkan:

- a). Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b). Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c). Sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d). Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e). Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.



Adanya kesediaan untuk menggunakan secara maksimum hasil usaha dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan beberapa kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan itu juga harus sesuai dan konsisten dengan tujuan perusahaan itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan yang kurang akan membuat ketegangan atau perang urat saraf antara karyawan, baik atasan bawahan atau lain sebagainya, yang tahapannya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2 : Proses motivasi.

Pada dasarnya proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contohnya, beberapa karyawan secara reguler menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya. Langkah ini sebagai suatu usaha yang bagus, namun tidak produktif dalam mewujudkan hasil kerja atau target kerja.

### TEORI MOTIVASI KEPUASAN.

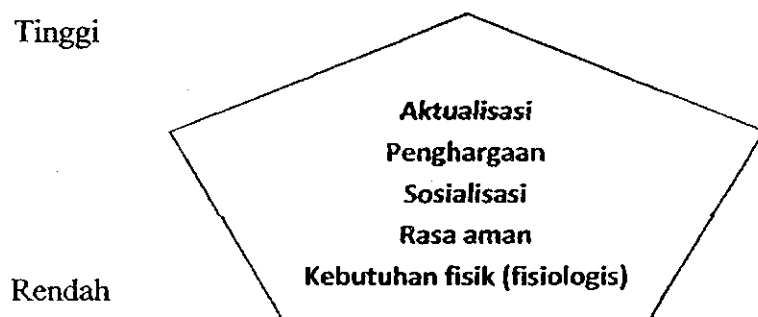
Teori motivasi kepuasan sering dikenal dengan *Content theory* (Triton PB, 2010), *content theory* ini berlandaskan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga individu-individu tersebut bersedia melakukan aktivitasnya. Teori motivasi kepuasan dengan demikian lebih bereferensi kepada diri seseorang. Teori motivasi kepuasan berusaha mengenai tentang kebutuhan-kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan dan dapat mendorong semangat kerja individu. Pada dasarnya standar kebutuhan individu semakin tinggi dan juga semakin meningkatnya kepuasan yang diinginkan menyebabkan semakin giat individu dalam melakukan pekerjaannya.

1). Teori Motivasi Klasik dari Taylor.

Menurut teori motivasi klasik ini, motivasi kerja hanya ditujukan untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Teori motivasi klasik memandang bahwa individu bekerja dengan penuh motivasi dengan tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidup.

2). Teori Hierarki Kebutuhan (*Need Hierarchy*) dari Abraham Maslow.

Abraham Maslow dalam teori hirarki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materi maupun nonmateri. Teori hirarki kebutuhan menggunakan dasar bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang –jenjang tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut:



Gambar 3: Hirarki Kebutuhan Maslow

Keberadaan jenjang kebutuhan ini merupakan ciri khas teori Maslow tetapi juga menimbulkan kritik karena dalam kehidupan nyata pemuas kebutuhan manusia seringkali simultan dan tidak selalu berurutan satu demi satu.

Teori Dua Faktor (Two Factor) dari Frederick Herzberg.

Teori dua faktor ini disebut juga dengan konsep *Higi-ene*. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg mengilustrasikan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance faktor*) dan faktor-faktor motivasi (*motivation factors*)

a). Faktor-faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*). Dalam teori dua faktor, faktor-faktor pemeliharaan merupakan keharusan bagi perusahaan, jadi bukan sebagai motivator. Faktor-faktor pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman jasmaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, seperti misalnya

lapar-makan-kenyang-lapar. Kebutuhan dalam pekerjaan misalnya gaji, kepuasan pekerjaan dari supervisi yang baik.

b). Faktor-faktor Motivasi (*Motivation Factors*) . Dalam teori dua faktor, faktor-faktor motivasi merupakan faktor-faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Contoh faktor motivasi dalam teori dua faktor misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya. Teori dua faktor yang dikenal dengan konsep Higiene mencakup ( Umar, 2004 ) :

1. Isi Pekerjaan : Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab dan Pengembangan potensi individu.
2. Faktor Hiegienis : Gaji dan upah, Kondisi kerja, Kebijakan dan administrasi perusahaan, Hubungan antar pribadi dan Kualitas supervisi.

Konsep hiegiene menuntut perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor ini.

#### TEORI MOTIVASI PRESTASI (*Achievement Motivation*) dari Mc. Clelland.

Teori motivasi prestasi menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat. Dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada, kebutuhan yang. Dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan Kebutuhan akan kekuasaan.

#### TEORI ERG (*EXISTENCE, RELATEDNESS AND GROWTH*) dari Alderfer.

Dengan adanya beberapa kritik terhadap teori Maslow, maka lahirlah teori motivasi prestasi, yang dinilai para pakar sebagai penyempurnaan dari teori yang dikemukakan Abraham Maslow, keunggulan teori ERG adalah lebih mendekati keadaan yang sebenarnya menurut data empiris apabila Teori ini diterapkan dalam praktek. Kebutuhan-kebutuhan dalam teori dinilai sebagai kelompok dan bukan merupakan jenjang . Kelompok-kelompok kebutuhan tersebut adalah :

- 1). Kebutuhan akan keberadaan (*Existence*)
- 2). Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness*)
- 3). Kebutuhan akan kemajuan (*Growth*)

Singkatan dari ketiga kebutuhan tersebut adalah ERG, E= *Exsistens*, R= *Relatedness*, dan G=*Growth* selanjutnya singkatan tersebut dijadikan sebagai nama teori ini.

## **METODE-METODE PENGUKURAN KEPUASAN KERJA.**

Lima metode untuk melihat dan mengukur kepuasan pada karyawan, yakni (Kreitner dan Kuistchi 272.W.W.W. Google, com ).

1. Metode Pemenuhan Kebutuhan.

Metode ini melihat dan mengukur kepuasan individu ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan, dimana seorang individu dapat dilihat kepuasannya dengan pengorbanan dalam pemenuhan kebutuhan yang mempengaruhi kepuasan itu sendiri

2. Metode Ketidakcocokan.

Metode ini menggambarkan ketidakpuasan atau kepuasan individu dilihat dari hasil harapan yang terpenuhi. Pada saat harapan lebih besar daripada yang diterima, seseorang akan tidak merasa puas, Sebaliknya, individu akan merasa puas pada saat ia mempertahankan output yang diterimanya dan melampaui harapan pribadinya.

3. Metode pencapaian Nilai.

Metode ini melihat kepuasan individu dari suatu pekerjaan yang memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting bagi individu.

4. Metode Persamaan .

Untuk melihat kepuasan individu , metode ini membandingkan kepuasan kerja dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relative sama dengan input yang diterimanya.

5. Metode Komponen Watak/ Genetik.

Metode ini melihat kepuasan sebagian fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik, dimana kepuasan dari karyawan dilihat dari kestabilan individu yang dissuaikan dengan karakteristik lingkungan kerja individu tersebut.

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA.**

Menurut Hasibuan (2008) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a). Kompensasi finansial yang adil dan layak.
- b). Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian .
- c). Berat ringannya pekerjaan.
- d). Sikap pimpinan dalam kepemimpinan.
- e). Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- f). Sikap pekerjaan monoton atau tidak.
- g). Hubungan dengan rekan sekerja.

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja banyak jumlahnya (Veithzal Rivai, 2005) antara lain :

- 1). Produktivitas Kerja.
- 2). Prilaku
- 3). Locus of Control.
- 4). Pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja.
- 5). Gaya kepemimpinan.

#### **PENGUKURAN KEPUASAN KERJA ( Veithzal Rivai, 2009)**

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu:

Pertama, Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan horma, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.

Kedua, Perspektif kemamfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosa potensi perusahaan. Bahler (1994) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahaya., biasanya berakibat tingginya tingkat turnover, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gap akan memunculkan perilaku yang sama dikalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

#### **KESIMPULAN**

Motivasi adalah dorongan, keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan berpartisipasi aktif baik waktu maupun biaya dalam tercapainya tujuan yang diinginkan. Sedangkan tujuan motivasi untuk mendorong dan memberikan semangat bagi seorang pegawai untuk dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan penuh semangat.

Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut :Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif dan mempunyai perasaan serta komitmen yang tinggi, tekun bekerja secara produktif pada satu tugas sampai selesai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat rintangan.

Kepuasan kerja adalah merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, jadi kepuasan kerja bisa didorong oleh aspek aspek seperti : gaji, penghargaan, dan rekan kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : kompensasi financial yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinan , suasana dan lingkungan pekerjaan serta hubungan dengan rekan sekerja.

Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seorang pekerja/ karyawan. Dimana pegawai / karyawan dengan motivasi dan kepuasan yang tinggi akan memberikan nilai yang positif baik terhadap individu maupun terhadap organisasi, pegawai dengan motivasi dan kepuasan yang tinggi tentunya akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan dan organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai / karyawan.

Sebaliknya, dimana pegawai / karyawan dengan motivasi dan kepuasan yang rendah akan memberikan nilai negatif baik terhadap individu karyawan / pegawai maupun organisasi. Pegawai / karyawan dengan motivasi dan kepuasan yang rendah tentunya akan memberikan kontribusi yang rendah terhadap perusahaan dan perusahaan tidak dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai / karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, 2003, *The Art of HRD, Strategie Human Reseorce Management a Guide to Action* Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktis untuk bertindak, alih bahasa oleh Ali Cahyadi, Jakarta . PT.Gramedia.
- Anoraga, pandjie, 2001, *Psikologie Kerja*, Jakarta, Rineka cipta.
- Gibson, James, John Ivan Cevich dan James Donnely, JR ,1997, *Organisasi Prilaku, Struktur Proses*, terjemahan, Edisi Delapan, Jakarta, Bina rupa Aksara.
- Gomes, Fautino Cardoso, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , yogjakarta, Aneka offset.
- Hasibuan, Melayu, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Handoko, T, Hani, 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Mangku Negara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, Bandung, renusya Rusda Karya.
- Triton, PB, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, ORIZA, Yogyakarta.

- Umar, Husein, 2004, Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai, Ella, Jauvani Sagala, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua, Rajawali Pers, PT. Raja Grafindo Persada.